

Für das Nachschlagewerk! Nein
Für die Fachpresse! Nein
Für die Amtliche Sammlung! Nein

Gesetz: TVG §§ 1,4; Manteltarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer des Außendienstes der Union Deutsche Lebensmittelwerke GmbH vom 3. Juni 1969, Lohn tariffvertrag hierzu vom 31. Januar 1973; Lohn tariffvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der Margarine- und Kunstspeisefett-Industrie vom 9. Januar 1973; Gesamtbetriebsvereinbarung der Margarine-Union GmbH vom 20. Juni 1963; Betriebsvereinbarung zwischen der Geschäftsleitung und dem Betriebsrat der Margarine-Union GmbH Zweigniederlassung Werk Mannheim-Industrie-hafen vom 12. Juni 1964

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 4 AZR 107/75

Urteil des BAG vom 11. Februar 1976 LAG Baden-Württemberg
(Mannheim)



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 107/75
~~7 Sa 105/74~~ Baden-Württemberg
(Mannheim)

Verkündet am
11. Februar 1976

gez. Mißler,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 11. Februar 1976 durch den Vizepräsidenten Dr. Poelmann, die Richter Dr. Neumann und Dr. Feller sowie die ehrenamtlichen Richter Schulz-Rupp und Prieschl für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten werden die Urteile des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 19. Dezember 1974 - 7 Sa 105/74 - und des Arbeitsgerichts Mannheim vom 15. Februar 1974 - 1 Ca 586/73 - aufgehoben.

- 2 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Die Klage wird abgewiesen.

Die Kosten des Rechtsstreits werden dem
Kläger auferlegt.

V o n R e c h t s w e g e n !

Tatbestand:

Der 44 Jahre alte Kläger, Mitglied der Gewerkschaft Nahrung-Genuß-Gaststätten, ist seit 24 Jahren als Kraftfahrer bei der Beklagten, der früheren M GmbH, die Mitglied des Margarine-Verbandes e.V. ist, beschäftigt. Er gehört zu einer Anzahl von Auslieferungsfahrern, die bis zum Jahre 1972 im Auslieferungslager der Beklagten in der W straße in Ma stationiert waren und nunmehr ihre Tätigkeit direkt vom Zentrallager des Werkes der Beklagten in Ma , I , aus wahrnehmen. Durch diesen Ortswechsel der Auslieferungsfahrer hat sich deren Tätigkeit nicht geändert.

Die Beklagte unterhält über die gesamte Bundesrepublik verstreut Auslieferungslager, die betrieblich selbständige Einheiten bilden. Im Zentrallager des Werkes Ma werden die Auslieferungsfahrer vom Versandleiter eingestellt und entlassen. Dieser hat seinen Dienstsitz im Werk im I . Er untersteht funktionell - wie auch die Auslieferungsfahrer - der Verwaltungsabteilung der Beklagten in Ma .

Der Kläger wurde nach dem Lohntarifvertrag vom 31. Januar 1973 zum Manteltarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer des Außendienstes der Union Deutsche Lebensmittelwerke GmbH (früher Margarine-Union GmbH) vom 3. Juni 1969 entlohnt. Danach erhält er einen Stundenlohn von 7,82 DM; einschl. regelmäßiger Überstunden und vermögenswirksamer Leistungen ergibt sich ein Lohn von monatlich 1.439,07 DM.

Die Beklagte gewährt ihren Arbeitnehmern, die nach dem Lohntarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer in der Margarine und Kunstspeisefett-Industrie bezahlt werden, und nur

- 3 -



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 3 -

diesen, eine Werksausgleichsprämie in Höhe von 11,5 % auf den Stundenlohn aufgrund einer "gemäß § 56 BetrVG" abgeschlossenen Betriebsvereinbarung zwischen der Geschäftsleitung und dem Betriebsrat der Margarine-Union GmbH Zweigniederlassung Werk Ma vom 12. Juni 1964, die ihrerseits auf einer Gesamt-Betriebsvereinbarung mit dem Gesamtbetriebsrat der Margarine-Union GmbH vom 20. Juni 1963 beruht.

Am 12. Juni 1965 unterzeichneten die Parteien dieser Gesamtbetriebsvereinbarung dazu eine Protokollnotiz, die u.a. folgenden Inhalt hat:

"Zwischen Geschäftsleitung und Gesamtbetriebsrat der Margarine-Union GmbH besteht Übereinstimmung, daß die nach der bisherigen Formulierung der Gesamtbetriebsvereinbarung vom 20. Juni 1963 nicht unter die Prämienregelung fallenden gewerblichen Arbeitnehmer in Werken und Werkskomplexen künftig in die Prämienregelung einbezogen werden.

Die Prämienregelung gilt jedoch nicht

1.)

2.)

3.) für Auslieferungsfahrer und Beifahrer im Verkauf (in B).

....."

Zum Zeitpunkt dieser Protokollnotiz gab es nur in B ein Werk der Beklagten, bzw. der Margarine-Union GmbH, dem ein Auslieferungslager angeschlossen war.

Mit seiner am 24. Oktober 1973 erhobenen Klage macht der Kläger den Differenzbetrag geltend, der sich ergibt, wenn er nach dem Lohntarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der Margarine- und Kunstspeisefett-Industrie vom 9. Januar 1973 bezahlt würde und die Werksausgleichsprämie erhielte abzüglich seines Monatslohns nach dem Lohn-tarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer des Außendienstes der Union Deutsche Lebensmittelwerke GmbH vom 31. Januar 1973.

Der Kläger ist der Ansicht, er werde nach der Übersiedlung des Auslieferungslagers in das Werk Ma vom Geltungsbereich sowohl des Tarifvertrages für die gewerblichen Arbeitnehmer des Außendienstes der Union Deutsche Lebens-

- 4 -



- 4 -

mittelwerke GmbH als auch des Tarifvertrages für die gewerblichen Arbeitnehmer in der Margarine- und Kunstspeisefett-Industrie erfaßt. Diese Tarifkonkurrenz sei nach dem Prinzip der Tarifeinheit im Werk Ma zu lösen, so daß auf ihn nur der Tarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer in der Margarine- und Kunstspeisefett-Industrie Anwendung finde und damit auch die Betriebsvereinbarung betreffend die Werksausgleichsprämie. Das Werk Ma sei eine betriebliche Einheit; die Produktion sei Haupttätigkeit, zu der auch die Auslieferung als dem Betriebszweck dienend gehöre. Die Auslieferungsfahrer seien voll in den Betrieb eingegliedert; dieser ende nicht an der Verladerampe. Es gebe auch Beifahrer der im Außendienst eingesetzten Auslieferungsfahrer, die die Werksausgleichsprämie erhielten.

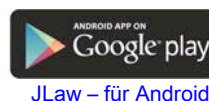
Der Kläger hat demgemäß geltend gemacht, ihm stehe der Unterschiedsbetrag zwischen dem Stundenlohn nach dem Lohn-tarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der Margarine- und Kunstspeisefett-Industrie vom 9. Januar 1973 (Lohngruppe III) einschließlich der Werksausgleichsprämie und dem tatsächlich nach dem Lohn-tarifvertrag zum Mantel-tarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer des Außendienstes der Union Deutsche Lebensmittelwerke GmbH vom 31. Januar 1973 für den Monat April 1973 gezahlten Lohn in Höhe von 142,01 DM zu. Der Kläger hat daher beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an ihn 142,01 DM nebst 4 % Zinsen seit Klagezustellung zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie begründet ihr Begehren damit, daß der Kläger keinen Anspruch auf die Werksausgleichsprämie habe, weil er nicht unter den Lohn-tarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer in der Margarine- und Kunstspeisefett-Industrie falle. Der Kläger gehöre auch nach der Umsiedlung unstreitig noch zum Außendienst, so daß er nur von dem spezielleren Tarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer des Außendienstes der Union Deutsche Lebensmittelwerke GmbH erfaßt werde.

- 5 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 5 -

Der Grundsatz der Tarifeinheit sei unanwendbar, da die Auslieferungsfahrer dem Werk Ma nicht funktionell zugeordnet seien und auch organisatorisch nicht zum Werk, sondern zur Verkaufsverwaltung gehörten.

Das Arbeitsgericht hat der Klage in Höhe von 110,01 DM brutto nebst Zinsen stattgegeben und im übrigen die Klage abgewiesen. Es hat angenommen, daß der Kläger sowohl unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages für den Außendienst der Beklagten als auch unter den Lohntarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der Margarine-Industrie falle; es hat daher nach dem Prinzip der Tarifeinheit den Tarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer in der Margarineindustrie angewandt, wonach der Kläger auch Anspruch auf die Werksausgleichsprämie habe. Bei der Berechnung der Differenz sei jedoch nur von dem Lohn der Lohngruppe II dieses Tarifvertrages und nicht von der vom Kläger geltend gemachten Lohngruppe III auszugehen, so daß der Anspruch nur 110,01 DM brutto betrage.

Mit ihrer Berufung hat die Beklagte ihren Antrag auf Klageabweisung in vollem Umfange weiterverfolgt; der Kläger hat Anschlußberufung eingelegt mit dem Ziel, daß ihm die eingeklagten 142,01 DM für den Monat April 1973 voll zuerkannt werden.

Hinsichtlich der Anschlußberufung des Klägers haben die Parteien einen Teilvergleich geschlossen, wonach der Kläger seine Ansprüche auf Höhergruppierung nach Lohngruppe III zurückstellt und die Beklagte auf die Einrede der Verjährung und die Geltendmachung von Ausschußfristen verzichtet. Die Kosten wurden insoweit gegeneinander aufgehoben.

Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts zurückgewiesen und den Streitwert neu auf 110,-- DM festgesetzt. Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihr Ziel der Klageabweisung in vollem Umfange weiter. Der Kläger beantragt, die Revision der Beklagten zurückzuweisen.

- 6 -



- 6 -

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet.

Dem Kläger steht ein Anspruch auf die noch zwischen den Parteien in der Revisionsinstanz im Streit befindliche Lohndifferenz in Höhe von 110,01 DM für April 1973 aufgrund der Betriebsvereinbarung über die Werksausgleichsprämie nicht zu.

Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts ist der Kläger zutreffend nach dem Lohntarifvertrag zum Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer des Außendienstes der Union Deutsche Lebensmittelwerke GmbH vom 31. Januar 1973 bezahlt worden, da der Kläger entgegen seiner Auffassung und der Meinung der Vorinstanzen nicht unter den Lohntarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer in der Margarine- und Kunstspeisefett-Industrie fällt. Zu Unrecht nehmen nämlich der Kläger und die Vorinstanzen an, zwischen beiden Tarifverträgen bestehe eine Tarifkonkurrenz in der Weise, daß beide Tarifverträge nach ihrem Geltungsbereich auf das Arbeitsverhältnis des Klägers Anwendung finden würden, so daß diese Konkurrenz nach den Grundsätzen der Regeln von Rechtsprechung und Rechtslehre hierzu gelöst werden müsse. Nach dem fachlichen Geltungsbereich beider Tarifverträge liegt demgegenüber eine Tarifkonkurrenz nicht vor, weil sich die fachlichen Geltungsbereiche nicht überschneiden.

Wirkliche Tarifkonkurrenzen sind ohnehin selten und in aller Regel auch von den Tarifvertragsparteien nicht beabsichtigt (vgl. Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Bd. II/1, S. 642; Hueck-Nipperdey-Stahlhacke, TVG, 4. Aufl., § 4 Anm. 250; Nikisch, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 2. Aufl., Bd. II, S. 480 - 481). Dabei können auch sogenannte Untertarife einen weiträumigeren Tarif lediglich ergänzen, so daß auch in einem solchen Fall eine Konkurrenz nicht vorliegt, wenn der Untertarif nur eine Konkretisierung vornimmt und allgemeine Bestimmungen von größeren Tarifverträgen für besondere Fälle

- 7 -



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 7 -

regelt. Auch in diesem Falle kollidieren die Normen nicht miteinander, was vor allen Dingen auch dann anzunehmen ist, wenn die tarifvertragsschließenden Parteien wenigstens teilweise dieselben sind (vgl. Hueck-Nipperdey, 7. Aufl., Bd. II, S. 642; Hueck-Nipperdey-Stahlhacke, 4. Aufl., § 4 TVG Anm. 251). Es ist deshalb jeweils zunächst genau zu prüfen, ob überhaupt tatsächlich mehrere Tarifverträge nach dem erklärten und in den Tarifnormen zum Ausdruck gekommenen übereinstimmenden Willen der Tarifvertragsparteien zugleich nebeneinander anzuwenden sind und damit konkurrieren (vgl. Urteile des Senats vom 24. September 1975 - 4 AZR 471/74 -, „demnächst“ AP Nr. 11 zu § 4 TVG Tarifkonkurrenz; vom 8. Oktober 1975 - 4 AZR 432/75 -, „demnächst“ AP Nr. 25 zu § 1 TVG Tarifverträge: Bau im Anschluß an BAG 17, 53 „58“ = AP Nr. 11 zu § 4 TVG Geltungsbereich).

Die weitere, vorliegend von den Vorinstanzen eingehend erörterte Frage, welcher der konkurrierenden Tarifverträge anzuwenden ist, stellt sich überhaupt erst, wenn aufgrund einer entsprechenden Auslegung beide in Betracht kommenden Tarifverträge auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind. Vorliegendenfalls ergibt die Auslegung jedoch, daß keine Tarifkonkurrenz vorliegt, so daß es auch keiner Ausführungen dazu bedarf, welcher der beiden Tarifverträge nach den Grundsätzen zur Lösung von Tarifkonkurrenzen anzuwenden ist, und ob nicht das Prinzip der Spezialität im vorliegenden Falle dem von den Vorinstanzen angewandten Prinzip der Tarifeinheit vorgeht. Es ist auch nicht zu prüfen, ob u.a. die als "übertarifliche Lohnzulage" bezeichnete Werksausgleichsprämie überhaupt zwischen den Parteien der Gesamtbetriebsvereinbarung und der Betriebsvereinbarung mit Rücksicht auf die §§ 59 BetrVG 1952 und 77 Abs. 3 BetrVG 1972 wirksam hat vereinbart werden können.

Der Geltungsbereich des Lohntarifvertrages zum Mantel-tarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer des Außendienstes der Union Deutsche Lebensmittelwerke GmbH gilt zwar persönlich für die gewerblichen Arbeitnehmer und räumlich für das

- 8 -



- 8 -

Gebiet der Bundesrepublik und Berlin, fachlich jedoch nur "für den Außendienst der Union Deutsche Lebensmittelwerke GmbH". Demgegenüber gilt der Lohntarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer in der Margarine- und Kunstspeisefett-Industrie vom 9. Januar 1973 nur persönlich übereinstimmend für gewerbliche Arbeitnehmer und räumlich für das Bundesgebiet mit Ausnahme von München, jedoch fachlich lediglich "für die Betriebe, die nachstehende Waren herstellen: a) Margarine, b) Kunstspeisefette, c) Pflanzenfette sowie die mit ihnen räumlich und betrieblich verbundenen Fette verarbeitenden Betriebe (Rohfettschmelzen, Raffination, Extraktion, Härungsanlagen usw.)".

Damit werden in den Geltungsbereich des Lohntarifvertrages für gewerbliche Arbeitnehmer in der Margarine- und Kunstspeisefett-Industrie die Arbeitnehmer des Außendienstes der Beklagten nicht einbezogen. Vielmehr folgt aus der Gegenüberstellung beider fachlicher Geltungsbereiche, daß unter den Lohntarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer in der Margarine- und Kunstspeisefett-Industrie die Arbeitnehmer fallen, die im weitesten Sinne unmittelbar oder mittelbar mit der Herstellung der oben näher bezeichneten Waren beschäftigt sind, oder die in Betrieben tätig sind, die mit Herstellungsbetrieben in der oben gekennzeichneten Weise verbunden sind und bestimmte Fette verarbeiten. Herstellungs- und Verarbeitungstätigkeiten sind daher für den fachlichen Geltungsbereich dieses Lohntarifvertrages das entscheidende Merkmal; der Außendienst, wie ihn der fachliche Geltungsbereich des Firmentarifvertrages der Beklagten anspricht, hat damit gar nichts zu tun; er betrifft weder Herstellung noch Verarbeitung von Waren.

Demgegenüber kann nicht eingewandt werden, daß im Herstellungsbetrieb der Beklagten in Ma , I beschäftigte Arbeitnehmer des Außendienstes dem Herstellungsbetrieb angehörten und deshalb unter den Lohntarifvertrag für die Margarine- und Kunstspeisefett-Industrie fielen. Der fachliche Geltungsbereich dieses Tarifvertrages

- 9 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

ist nämlich nicht auf die jeweiligen Betriebe als solche, sondern nur insoweit auf sie bezogen, als sie die im fachlichen Geltungsbereich ausdrücklich genannten Waren herstellen bzw. verarbeiten. Arbeitnehmer im Außendienst gehören aber nicht dazu und fallen schon deshalb nicht unter den fachlichen Geltungsbereich des Tarifvertrages für die Margarine- und Kunstspeisefett-Industrie, sondern allein unter den fachlichen Geltungsbereich des Tarifvertrages für den Außendienst der Beklagten.

Für dieses Ergebnis spricht auch die Tarifgeschichte, die zum Abschluß der vorgenannten Tarifverträge führte. Während nämlich der Industrietarifvertrag (Manteltarifvertrag für die Margarineindustrie) stets für alle Herstellungsbetriebe gegolten hat, fielen, wie das Landesarbeitsgericht selbst festgestellt hat, Arbeitnehmer im Außendienst stets unter die Tarifverträge des Groß-, Außen- bzw. Einzelhandels. Die Anwendung der Tarifverträge des Handels wurde durch den Tarifvertrag für den Außendienst der Beklagten abgelöst, um im Bereich der Beklagten insoweit einheitliche Arbeits- und Lohnbedingungen zu schaffen. Auch die Tarifvertragsparteien haben das nicht anders verstanden, wenn sie in § 14 des Manteltarifvertrages für die gewerblichen Arbeitnehmer des Außendienstes der Beklagten mit Inkrafttreten dieses Außendienst-Tarifvertrages den Manteltarifvertrag für den Groß- und Außenhandel und der Margarine-Industrie für nicht mehr anwendbar erklärten, wobei es hier nicht darauf ankommt, welche tariflich-normative Bedeutung - wenn überhaupt - dieser Bestimmung zukommt. Auch hieraus folgt, daß die Geltungsbereiche beider hier näher erörterten Tarifverträge im fachlichen Bereich gegeneinander abgegrenzt worden sind und sich keinesfalls überschneiden sollten.

Selbst die Parteien der Betriebsvereinbarungen gingen von diesem Rechtszustand aus, wenn sie die Werksausgleichsprämie nur zum Lohntarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer in der Margarine- und Kunstspeisefett-Industrie vereinbarten und nach der Protokollnotiz vom 12. Juni 1965 die damals allein existierenden Auslieferungsfahrer und Bei-



fahrer im Verkauf bei den Herstellungswerken in B. ausdrücklich ausgenommen haben. Darüber hinaus findet sich dementsprechend auch in den Arbeitsplatzkatalogen für die Herstellungsbetriebe lediglich der Arbeitsplatz des Kraftfahrers, nicht aber der eines Auslieferungsfahrers, wie es der Kläger ist. Auch das zeigt, daß man nicht davon ausgegangen ist, Auslieferungsfahrer im Außendienst würden vom fachlichen Geltungsbereich des Industrietarifvertrages erfaßt.

Damit mußte aber schon deshalb die Klage abgewiesen werden, weil eine Tarifkonkurrenz überhaupt nicht vorliegt und der Kläger nur unter den Lohn tariffvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer des Außendienstes fällt, nach dem er auch entlohnt wird.

Ob andere Arbeitnehmer bei der Übersiedlung des Auslieferungslagers in das Zentrallager einzelvertraglich andere Arbeits- und Lohn- bzw. Gehaltsbedingungen eingeräumt bekamen, als sie sie bisher hatten, ist unerheblich. Der Kläger als Auslieferungsfahrer hat jedenfalls tariflich nur Lohnansprüche nach dem zuvor genannten Lohn tariffvertrag.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 ZPO.

gez.: Dr. Poelmann

Dr. Feller

Dr. Neumann

Schulz-Rupp

Prieschl



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)

